

RECHTLICHER CHARAKTER DES KOLLEKTIVVERTRAGS UND SEINE ENTWICKLUNGSTENDENZEN

DR. ANDOR WELTNER

Universitätsprofessor

I. Vorgeschichte, wirtschaftlich-gesellschaftliche und rechtspolitische Tendenzen

1. Das sozialistische Arbeitsrecht hat wenig solche Institute, deren Verwendung und Nichtverwendung, Charakter, ferner das Niveau seines Abschlusses so vielen Änderungen ausgesetzt gewesen wäre, wie eben der Kollektivvertrag. Dieser Tatsache ist es zuzuschreiben, daß die Meinungen in der sozialistischen Literatur über seine Verwendung, die verschiedenen Lösungen, insbesondere aber über den rechtlichen Charakter sehr auseinandergehen.¹

Es würde den Rahmen dieser Erörterungen übersteigen, wollten wir die Änderungen, die in der Regelung und in den Ansichten vor sich gingen, näher analysieren. Deshalb heben wir auch von der ungarischen Entwicklung nur hervor, daß das 1951 geschaffene Arbeitsgesetzbuch (im weiteren altes AGB) den Kollektivvertrag auf die Weise geregelt hatte, daß derselbe einen sog. normativen und einen obligatorischen Teil enthalten könne. Unter normativem Teil verstehen wir die Gesamtheit jener inhaltlichen Elemente des Kollektivvertrags, die darauf gerichtet sind, daß sie im Inhalt der Arbeitsverhältnisse der Werk tätigen subjektive Rechte und Pflichten zustandebringen. In den obligatorischen Teil des Kollektivvertrags werden jene inhaltlichen Elemente eingereiht, welche bestimmen, welche konkreten Pflichten von den den Kollektivvertrag abschließenden staatlichen, bzw. gewerkschaftlichen Organen einander gegenüber unmittelbar übernommen werden, wie sie zwecks Lösung bestimmter Aufgaben, z.B. der Überprüfung der Normen, der Kontrolle der Arbeitsbedingungen, zusammenarbeiten, oder nach welchen Grundsätzen die Lohnpolitik des Unternehmens, die Fachbildung, die Wohnungsbauaktion, usw. durchgeführt werden soll. Die besonderen Elemente des Kollektivvertrags sind aber jene, die die kollektiven Pflichten des Unternehmens enthalten. Für diese ist charakteristisch, daß das Subjekt der so entstehenden Rechte nicht ein gegebener Werk tätiger, sondern das gesamte Unternehmenskollektiv, oder ein Teil dessen ist. Es ist eine andere Sache, daß aufgrund der dem Unternehmenskollektiv so zukommenden Rechte — unmittelbar oder mittelbar — auch persönliche subjektive Rechte entstehen können.² So kommt z.B. eine solche Kollektive

Verpflichtung zustande, wenn das Unternehmen die Installation nicht eines persönlichen Schutzmittels, sondern einer allgemeinen Arbeitsschutzeinrichtung (Staubabsaugungsanlagen, usw.), das Errichten einer Betriebsküche oder eines Kinderheims auf sich nimmt.

In der Praxis kam aber auch beim Abschluß der Kollektivverträge, bzw. bei der Bestimmung ihres Inhaltes jener Umstand zur Geltung, daß eine in sehr hohem Maße zentralisierte Wirtschaftslenkung vorhanden war. Das zeigte sich auch darin, daß die zentrale staatliche Gesetzgebung, also das alte AGB und die Durchführungsverordnung (im weiteren AGDV), ferner die Verordnungen der verschiedenen funktionellen und Wirtschaftsministerien die Arbeitsverhältnisse und die auf die Arbeitsorganisation gerichteten anderen gesellschaftlichen Verhältnisse so ausführlich geregelt hatten, daß keine Möglichkeit bestehen konnte, daß sich im Kollektivvertrag ein Teil mit normativem Inhalt, d.h. der die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses regelt, ausbilde. Es ist aber interessant, daß, wenn auch in engem Rahmen und auch nicht mit der Benennung "Kollektivvertrag", gewisse Vereinbarungen zwischen dem Direktor und dem Unternehmensorgan der Gewerkschaft, z.B. im Interesse des Arbeitswettbewerbes, des Arbeitsschutzes, der Weiterbildung der Werktätigen, der Ferienbetreuung, usw. zustandegekommen sind.

All dies weist darauf hin, daß trotz der sehr engen reellen Möglichkeiten solche gesellschaftlichen, soziologischen Gesetzmäßigkeiten zur Geltung gekommen sind, die in die Richtung wirkten, daß manchmal unter einer ganz anderen Benennung, normative und obligatorische Vereinbarungen zwischen dem Direktor und dem Unternehmensorgan der Gewerkschaft, sowohl im Interesse der Regelung der einzelnen Bedingungen der Arbeitsverhältnisse, als auch zwecks Verwirklichung gewisser Aufgaben zustande gekommen sind. Als ob sich diese Erkenntnis auch darin gezeigt hätte, daß das alte AGB trotz der seit 1951 durchgeführten mehrfachen Modifizierungen das Institut des Kollektivvertrags nicht abgeschafft hat, trotzdem, daß unter dieser Benennung beinahe anderthalb Jahrzehnte hindurch auch in Ungarn weder zwischen dem Direktor und dem Unternehmensorgan der Gewerkschaft, noch auf höherer Ebene Kollektivverträge zustandegekommen sind.

2. Welche waren jene gesellschaftlichen und soziologischen Gesetzmäßigkeiten, die zeitweise mit wechselnder Wirksamkeit, aber ständig zur Geltung gekommen sind und sich innerhalb der gegebenen Möglichkeiten unter verschiedenen Formen offenbarten? Es sind mehrere solche Gesetzmäßigkeiten und Tendenzen zu erkennen, die sich miteinander verflechtend und aufeinander eine Wechselwirkung ausübend funktionieren.

a) Eine der wichtigsten Tendenzen entspringt aus der Entwicklung der Betriebsdemokratie. Die Betriebsdemokratie hat aber ihren Ursprung in der sozialistischen Gesellschaftsordnung, in der Stellung der Werktätigen in dieser Gesellschaftsordnung, im gesellschaftlichen Eigentum der Produktionsmittel, im soziologischen Substrat und in der dementsprechenden besonderen Struktur der sozialistischen Wirtschafts-

organisation. Auch bezüglich des Wesens der behandelten Frage handelt es sich nämlich darum, daß die Staatsbürger durch Vermittlung der gesetzgebenden Tätigkeit des Parlaments (des Präsidialrates, des Ministerrates) stets an der Regelung der Arbeitsverhältnisse teilnehmen konnten. Auf niedrigerer Ebene konnten die Staatsbürger, in ihrer Qualität als Werktätige, — direkt oder indirekt — ebenfalls an der Regelung der Arbeitsverhältnisse teilnehmen, weil schon das alte AGB jene Lösung eingeführt hatte, daß die Minister nur mit Einvernehmen der interessierten Gewerkschaften die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Werktätigen regeln konnten. Das bedeutete aber notwendigerweise nur eine ziemlich indirekte Teilnahme, und zwar zwischen den von der höheren zentralen Regelung sehr eng bemessenen Grenzen. Es fehlte die unterste und zugleich am wenigsten indirekte Ebene, d.h. die Möglichkeit, daß sich im Rahmen der zentralen Regelung die eingehende Regelung auf Unternehmensebene ausbilde, wo die Werktätigen — freilich durch Vermittlung des Gewerkschaftsorgans des Unternehmens, aber doch auf die relativ direkteste Weise — an der Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse teilnehmen können. Hinsichtlich der Weiterentwicklung der Betriebsdemokratie bedeutete einen wesentlichen Fortschritt, daß in Ungarn das 1967 geschaffene neue AGB und die AGDV in zahlreichen Fragen nur eine Rahmenregelung gibt und die Vereinbarung bezüglich der eingehenden Regelung im Kollektivvertrag des Unternehmens dem das Unternehmen vertretenden Direktor und dem das Unternehmenskollektiv vertretenden Gewerkschaftsorgan anvertraut. In Ungarn gibt es zurzeit rund 25 solche Fragen, die laut des neuen AGB oder der AGDV im Kollektivvertrag geregelt werden müssen, und es gibt etwa ebensoviel Fragen, die im Kollektivvertrag geregelt werden können. Es gibt sogar eine theoretische Meinung, daß im Kollektivvertrag — in theoretisch bestimmbar Grenzen — auch solche Fragen geregelt werden können, die in der Rechtsnorm nicht erwähnt sind.³ Meiner Ansicht nach besteht in diesem Kreis die Tendenz der Entwicklung eben darin, daß die Zahl jener Fragen ansteigt, die im normativen und obligatorischen Teil des Kollektivvertrags geregelt werden, wobei immer neue persönliche und kollektive Rechte entstehen.

b) Die Arbeitsrechtswissenschaft kennt die Erscheinung einer anderen wichtigen Tendenz als das Problem der Differenziertheit der arbeitsrechtlichen Regelung. Die Grundsätze des sozialistischen Arbeitsrechtes sind für jede Art der Arbeitsverhältnisse geltend. Unser Arbeitsrecht regelt aber verschiedenartige Arbeitsverhältnisse. Es bestehen unter diesen gewisse Unterschiede, die eine teilweise abweichende Regelung mit differenziertem Inhalt verlangen. Die inhaltliche Differenziertheit hat auch die formelle Differenziertheit der Regelung zur Folge, das hauptsächlich in drei Richtungen erscheint:

- aa) in der verschiedenartigen Formen der Regelung,
- bb) in den verschiedenen Ebenen der Regelung
- cc) im abweichenden Umfang der Wirkung der einzelnen Rechtsregeln.⁴

Die abweichenden Besonderheiten der einzelnen Fach- und Berufszweige, sowie der Unternehmen, ja sogar der einzelnen Abteilungen und Arbeitskreise der Unternehmen machen es praktisch unmöglich, daß das AGB oder die AGDV alle Fragen in allen Details und zugleich unter Beachtung der abweichenden Besonderheiten regelt. In dieser Beziehung ist also eine Lösung erforderlich, daß das AGB und die AGDV die einzelnen Fragen nur so tief regeln, wo die Abweichungen noch nicht beginnen. Wo dagegen Abweichungen auftreten, dort ist bereit eine entsprechend differenzierte Regelung notwendig. Ein ausgezeichnetes rechtliches Mittel zu diesem Zweck ist der Kollektivvertrag, auf Unternehmensebene, eventuell auf Industriezweigebene.

c) Das Wesen einer dritten Tendenz besteht darin, daß ein ständiger Widerspruch zwischen der Bestrebung der Stabilität der rechtlichen Regelung, andererseits aber der schnellen Änderung der wirtschaftlich-gesellschaftlichen Verhältnisse besteht. Dieser Widerspruch erscheint mit besonderer Schärfe auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes. Der Kollektivvertrag ist ein sehr geeignetes Mittel dafür, das die rechtliche Regelung in der in seinen Wirkungskreis fallenden Fragen verhältnismäßig schnell den Änderungen der wirtschaftlich-gesellschaftlichen Verhältnisse folgt. Dadurch wird der erwähnte Widerspruch verringert, eventuell sogar gelöst.

d) Das Wesen des vierten Faktors besteht darin, daß im vergangenen Jahrzehnt in den sozialistischen staatlichen Unternehmen gemeinsam, einander ergänzend der erhöhte Rechtskreis und die Verantwortung des Direktors auf dem Gebiete der verantwortlichen Einmannleitung, sowohl gegenüber dem Staat, wie auch gegenüber den Werktätigen, andererseits — im Rahmen der Betriebsdemokratie eine erweiterte und verstärkte Teilnahmemöglichkeit des Werktätigenkollektives bei der Erledigung der Unternehmensangelegenheiten zur Geltung kommt. Die größere Selbständigkeit des Unternehmens auf dem Gebiete der Wirtschaftung, der Verwendung der Finanzmittel, der Personal- und Sozialpolitik, im allgemeinen also der Organisation der Unternehmenstätigkeit ermöglicht nicht nur, sondern erfordert sogar, daß die Regelung und Entscheidung zahlreicher Fragen nicht zentral, sondern auf Unternehmensebene aufgrund gemeinsamen Einverständnisses zwischen dem Direktor und der das Kollektiv vertretenden Gewerkschaft verwirklicht wird. Der Kollektivvertrag ist sehr gut geeignet dazu, daß unter seiner Verwendung auch die eingehende Regelung der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, natürlich im Rahmen des AGB und der AGDV, d.h. der zentralen Regelung erfolgt.

3. Die neue Einführung des Kollektivvertrags diene also gleichzeitig der Entwicklung der Betriebsdemokratie, dem Bedarf der differenzierten Regelung, ferner daß die Regelung möglichst schnell den infolge der Änderungen entstandenen Ansprüchen folgen kann⁵.

4. Im Interesse der Einheit der sozialistischen Rechtsordnung, näher der arbeitsrechtlichen Regelung ist aber auch notwendig, daß der Staat, bzw. die zentrale Regelung den Platz der Kollektivverträge

im Mechanismus und der in Hierarchie der Gesetzgebung festlegt, unter anderen also auch die Frage, auf welcher Ebene, entsprechend vor allem den Bedürfnissen des Wirtschaftsmechanismus, aber auch im Interesse der oben erwähnten anderen Ziele, Kollektivverträge abgeschlossen werden können. In Ungarn bildete sich jene Konzeption aus, daß es die Selbstständigkeit der Unternehmen, die durch die Reform des Wirtschaftsmechanismus für sie gesichert wurde, stören könnte, wenn Kollektivverträge auch auf Industriezweigebene abgeschlossen würden, wogegen der Grundsatz gilt, daß sich die höheren Organe, wenn es nicht unbedingt notwendig ist, in die Tätigkeit der Unternehmen nicht einmischen. Deshalb können Kollektivverträge laut des neuen AGB nur auf Unternehmensebene geschlossen werden. Wir bemerken aber, daß auch auf höherer Ebene die indirekte Teilnahme der Werktätigen an der Regelung ihrer Arbeitserhältnisse nicht fehlt. Die Fragen im Zusammenhang mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Verktätigen kann nämlich der Ministerrat nur nach Anhören des Zentralrates der Gewerkschaften regeln. Die Minister können aber die Fragen im Zusammenhang mit den Lebens- und Arbeitsverhältnissen der Verktätigen nur im Einvernehmen mit der interessierten Gewerkschaft regeln.

5. Es tauchen interessante und neuartige Fragen auch im Zusammenhang mit dem rechtlichen Charakter des normativen Inhalts der Kollektivverträge auf.

a) Eine Besonderheit des normativen Inhaltes ist, daß im Kollektivvertrag nicht zwischen den Vertragsparteien, d.h. dem Direktor und der Gewerkschaft Pflichten und Rechte entstehen, sondern die Bestimmung des normativen Inhaltes besteht darin, daß dadurch die inhaltlichen Elemente der individuellen Arbeitsverträge, bzw. Arbeitsverhältnisse bestimmt werden, d.h. im Inhalt der zwischen dem Unternehmen und den einzelnen Verktätigen bestehenden, bzw. in der Zukunft entstehenden Rechtsverhältnisse persönliche subjektive Rechte und Pflichten zustandegebracht werden. Die Kollektivverträge werden aber von der Gewerkschaft abgeschlossen und nicht jeder Verktätige ist Mitglied der Gewerkschaft, aber wenn er es auch ist, so ist es nicht sicher, daß er sich der Geltung des Kollektivvertrags unterwerfen will. Ähnliche Probleme tauchen auch dann auf, wenn auf der anderen Seite nicht ein bestimmter Arbeitsgeber, sondern die Organisation mehrerer Arbeitsgeber den Kollektivvertrag abschließt. Die Frage ist also, auf welchen Kreis der Verktätigen, bzw. der Arbeitsgeber sich die persönliche Geltung des normativen Teils als einer abstrakten Norm erstreckt, in welchem Kreis der Arbeitsverhältnisse er subjektive Rechte und Pflichten gründet.

b) In den kapitalistischen Ländern ist noch heute ein sehr wesentliches und praktisches Problem, auf wen der normative Teil des Kollektivvertrags eine Wirkung ausübt.

Unter sozialistischen Verhältnissen Taucht kein solches Problem auf, weil die normativen Bestimmungen des Kollektivvertrags als ein objektives Recht betrachtet werden, das sich ex lege, automatisch auf das Unternehmen und auf alle mit ihm in Arbeitsverhältnis tretenden

Werkstätigen erstreckt. In dieser Hinsicht ist es also gleichgültig, ob der Werk tätige Mitglied der Gewerkschaft ist, die den Kollektivvertrag abgeschlossen hat. Er fällt unbedingt unter die Wirkung des Kollektivvertrags, wenn er mit dem Unternehmen einen Arbeitsvertrag abschließt. Diese Konzeption kommt in jener Bestimmung des AGB zum Ausdruck, wonach der Kollektivvertrag – in dem von der Rechtsnorm festgelegten Kreis und Rahmen – die Regeln bezüglich der Rechte und Pflichten des Unternehmens und der Werk tätigen sowie die deren Durchführung betreffenden Grundsätze festlegt.⁶ Die Begründung des AGB schreibt den Bestimmungen des Kollektivvertrags auch ausgesprochen den Charakter einer Rechtsnorm zu.

c) Est ist ferner auch eine wichtige Frage, ob man von den Bestimmungen des Kollektivvertrags beim Abschluß der individuellen Arbeitsverträge abweichen kann, d.h. ob die Bestimmungen des Kollektivvertrags eine kogente, unabdingbare Kraft besitzen oder nicht.

Früher hatte die zentrale Regelung, zumindest als Hauptregel, den Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses mit unabdingbarer Kraft festgelegt, und zwar nicht nur in dem Sinn, daß die zentralen Regeln nicht nur das Minimum der den Werk tätigen zukommenden Leistungen, sondern auch ihr Maximum festlegten. Diese starre Lösung kam natürlich nicht ohne gewisse Ausnahmen zur Geltung, und konnte es auch nicht. Die Rechtsnorm wies in gewissen Fällen die Erfüllung gewisser Leistungen und die Bestimmung ihres Maßes dem Ermessen des Unternehmens zu. In anderen Fällen legte die Rechtsnorm die obere und untere Grenze der Leistung mit unabdingbarer Kraft fest und überließ den Parteien innerhalb dieses Rahmens eine freie Vereinbarung zu treffen. Es gab schließlich auch Fälle, zwar ganz ausnahmsweise, wo die Rechtsnorm einfach einen dispositiven Charakter hatte, wovon die Parteien ohne jede Einschränkung abweichen konnte. Es ist eine andere Sache, daß in zahlreichen Fällen die Rechtsnorm die unabdingbare Gebundenheit nicht im Verhältnis zwischen dem Unternehmen und dem Werk tätigen, sondern in dem zwischen dem Staat und dem Unternehmen aufgestellt hatte, indem sie jene Grenzen bestimmte, innerhalb deren das Unternehmen für den Werk tätigen Leistungen vollbringen oder mit ihm Vereinbarungen treffen konnte. Oft kam diese unabdingbare Gebundenheit – miteinander kombiniert – im Verhältnis zwischen Staat und Unternehmen, Unternehmen und Werk tätigen zur Geltung. So bedeutete z.B. im Verhältnis zwischen Staat und Unternehmen das System des Durchschnittslohnes oder der für das Unternehmen festgesetzte Überstundenarbeits-, Prämienrahmen eine solche Gebundenheit. Im Verhältnis zwischen Unternehmen und Werk tätigen setzten aber Rechtsregeln mit unabdingbarer Kraft die unteren und oberen Grenzen der Löhne, das Maximum der Überstundenarbeit, usw. fest.

Auch in der Zukunft können wir diese Lösungen, d.h. die verschiedenen Formen der Unabdingbarkeit nicht entbehren, aber diese kommen auf einem engeren Gebiete, mehr elastisch zur Anwendung. Bezüglich des Maßes und der Starrheit, bzw. der Elastizität der Verwendung besteht ein Unterschied im Verhältnis einerseits zwischen dem Staat

und dem Unternehmen, andererseits zwischen dem Unternehmen und dem Werk tätigen. Ohne auf Einzelheiten einzugehen, können wir im allgemeinen sagen, daß es im Verhältnis zwischen Staat und Unternehmen dann zur Lösung der unabdingbaren Regelung bis zu der Grenze kommt, soweit diese aus gesamtgesellschaftlichem Interesse, oder hinsichtlich des Interessenschutzes der Werk tätigen auch weiterhin unbedingt notwendig ist. Darüber hinaus kommt aber die Selbständigkeit des Unternehmens zur Geltung. Die Unabdingbarkeit und die Geltung der Selbständigkeit des Unternehmens sind nämlich Begriffe, die sich gegenseitig ausschließen, freilich mit der Verfeinerung, daß auch in diesem Verhältnis kombinierte Lösungen möglich sind, d.h. solche, daß das Unternehmen in Richtung des Staates nur in gewissen Grenzen selbständig ist ihm in diesen Grenzen das Recht des freien Ermessens, der Entscheidung, der Verfügung zukommt. Von der anderen Seite definiert: ist das Unternehmen selbständig, aber nur zwischen den von der Rechtsnorm mit unabdingbarer Kraft festgelegten gewissen Grenzen.

Im Verhältnis zwischen dem Unternehmen und den Werk tätigen enthält auch der Kollektivvertrag einerseits Regeln mit kogenter, d.h. unabdingbarer Kraft, andererseits Bestimmungen dispositiven Charakters. Die unabdingbaren Bestimmungen des Kollektivvertrags dringen auch ohne den Willen und die Willensäußerung der den individuellen Arbeitsvertrag abschließenden Parteien, ja sogar gegen diese, ex lege, automatisch und unentfernbar in den Inhalt des Arbeitsvertrages, bzw. des Arbeitsrechtsverhältnisses ein. Jede solche Bedingung des individuellen Arbeitsvertrages, bzw. der Modifizierung des Arbeitsvertrages, die von der unabdingbaren Bestimmung abweicht, ist automatisch nichtig, und anstelle des nichtigen Teils tritt ebenfalls automatisch die Bestimmung des Kollektivvertrags. Differenziertere Lösungen kommen aber bezüglich der für den Werk tätigen günstigeren Lösungen zur Geltung. Auch im weiteren gibt es Fälle, wenn solche Bedingungen als nichtig zu betrachten sind, wenn es ein wichtiges gesellschaftliches Interesse oder der richtig angewendete Grundsatz der gleichen Behandlung erfordert und die Rechtsregel, bzw. der Kollektivvertrag so verfügt. Sonst kann dagegen die Rechtsregel, bzw. der Kollektivvertrag zulassen, daß das Unternehmen und der Werk tätige im Arbeitsvertrag oder in dessen Modifizierung in solchen Bedingungen gültig übereinkommen, die für den Werk tätigen günstiger sind. So kann z.B. zu Gunsten des Werk tätigen auch ein höherer Lohn als die obere Grenze des Lohntarifs in Form eines persönlichen Lohns festgesetzt werden; oder es kann dem Werk tätigen neben dem gesetzlichen Urlaub auch ein Belohnungsurlaub gewährt werden.

II. Rechtliche Qualifikation des Kollektivvertrages

1. Mit der theoretischen Qualifikation, mit der Analyse des rechtlichen Charakters des Kollektivvertrages befaßte sich schon die bürgerliche Literatur recht viel⁷ und ebenso auch die sozialistische Literatur.

In der bürgerlichen Literatur wird im allgemeinen die Frage so gestellt, ob der Kollektivvertrag ein Institut des öffentlichen Rechtes, d.h. eine Rechtsregel, oder das Institut des Privatrechtes, d.h. ein privatrechtlicher Vertrag, oder aber ein Institut mit gemischtem Charakter ist, das öffentlich- und privatrechtleiche Rechtsregel- und Vertragselemente enthält. Die Entscheidung dieser Frage ist sehr wesentlich, weil die Ausbildung zahlreicher Lösungen, die Art und Weise der Anwendung der Interpretation und der Analogie davon abhängt, als was der Kollektivvertrag betrachtet wird. Eine eindeutige Qualifizierung ist noch dadurch erschwert, daß das Institut des Kollektivvertrags im Laufe der geschichtlichen Entwicklung zahlreiche charakter- und qualitätsmäßige Änderungen durchgemacht hat in einem solchen Maß, daß man verschiedene Typen und dementsprechend auch verschiedene Qualifikationen der Kollektivverträge sowohl im Laufe der kapitalistischen, wie auch der sozialistischen Entwicklung unterscheiden kann. Es würde stark den Rahmen dieser Abhandlung übersteigen, wollten wir diese Typen eingehend analysieren und qualifizieren. Wir weisen nur kurz darauf hin, daß sich schon in der bürgerlichen Literatur sehr abweichende Ansichten, teils abhängig von der Ausbildung der Regelung ausgebildet haben.

Die verschiedenen Anschauungen wurden auch in der sozialistischen Literatur dadurch beeinflußt, welche rechtspolitische Funktionen der Kollektivvertrag im gegebenen Entwicklungsabschnitt hatte und dementsprechend, wie sich die rechtliche Regelung gestaltete.⁸ Wir beschränken uns also darauf, daß wir versuchen, die in der Mehrzahl der sozialistischen Länder zur Zeit abgeschlossenen Kollektivverträge zu qualifizieren.

Auch im Zusammenhang mit dem Institut des Kollektivvertrags begegnen wir demselben Problem, wie im Zusammenhang mit mehreren anderen Instituten des Arbeitsrechtes: sie können nicht in den Rahmen der Kategorien anderer Rechtszweige, z.B. des Zivilrechtes, des Verwaltungsrechtes, des Verfahrensrechtes eingezwängt werden, weil, wenn wir es versuchten, entweder die gegebene Kategorie oder das Leben verzerrt werden müßte in dem Sinn, daß aus der gegebenen Kategorie solche Elemente entfernt, oder solche eingeführt werden müßten, d.h. sie in dem Maße erweitert oder eingengt werden müßte, daß die nicht mehr die ursprüngliche Kategorie bleiben könnte. Die Verzerrung des Lebens würde also dann erfolgen, wenn gewisse wirtschaftlich-gesellschaftliche Verhältnisse und Prozesse in Formen eingezwängt würden, die ihrem Inhalt, ihrem Charakter nicht entsprechen. Wie es die bisherigen Versuche beweisen, kann der Kollektivvertrag nicht unter die vom Staatsrecht angenommenen Rechtsquellen eingereiht werden, aber sie können auch nicht als zivilrechtlicher Vertrag betrachtet werden. Was ist also die Lösung? Unseres Erachtens bildete sich das Arbeitsrecht als selbstständiger Rechtszweig eben deshalb aus, weil die Grundsätze, die theoretischen Kategorien und die positiv-rechtlichen (dogmatischen) Lösungen der anderen Rechtszweige auf bestimmte gesellschaftliche Verhältnisse nicht angewendet werden können, die deshalb in den Kreis eines neu

ausgebildeten Rechtszweiges, des Arbeitsrechtes gehören. Folglich ist der Kollektivvertrag, wie auch die anderen Institute des Arbeitsrechtes, ein besonderes Institut des Arbeitsrechtes, mit derselben relativen Selbstständigkeit, wie die Institute der anderen Rechtszweige. Der normative Inhalt des Kollektivvertrags ist also dem Inhalt der staatsrechtlichen Rechtsquellen ähnlich, weil dadurch Normen geschaffen werden. Die Art und Weise und die Form seines Abschlusses ist auch den zivilrechtlichen Verträgen ähnlich, ohne aber damit identisch zu sein, sondern er ist ein spezielles Institut des Arbeitsrechtes, dessen Regelung, die Ausarbeitung seiner Lösungen entsprechend der Funktion, die er im Kreis der arbeitsrechtlichen Verhältnisse ausübt, ausgebildet werden mußte. Dasselbe bezieht sich auch auf die theoretische Qualifikation des Kollektivvertrags: er ist nicht eine Rechtsquelle des Staatsrechtes, auch ist er kein zivilrechtlicher Vertrag, sondern eine spezielle, besondere Form des Arbeitsrechtes, die die oben schon erwähnten Funktionen erfüllt. Es ist eine andere Sache, daß in der theoretischen Arbeit, im Zusammenhang mit der vergleichenden Analyse der verschiedenen Rechtszweige und auch auf dem Gebiete der Analogie zwischen den verschiedenen Rechtszweigen, die ähnlichen Institute der anderen Rechtszweige in Betracht zu ziehen sind.

2. Ich bin der Meinung, daß die Probleme der theoretischen Qualifikation des Kollektivvertrags die Grundlage einer anderen Folgerung bilden können. Im sozialistischen Rechtssystem bildeten sich mehrere neue Rechtszweige aus. Ich denke hier in erster Linie an das Arbeitsrecht und das Genossenschaftsrecht. Demzufolge bildeten sich ähnliche Lösungen und Institute parallel zueinander im Kreise des sozialistischen Zivilrechtes, des Verwaltungsrechtes und der Verfahrensrechte, ferner des Arbeitsrechtes und des Genossenschaftrechtes aus. So begegnen wir z.B. auf dem Gebiet mehrerer Rechtszweige den Instituten des Vertrags, der Rechtspersönlichkeit, der Rechtsfähigkeit, der materiellen Verantwortung, der Haftung, usw., die zwar ähnlich, aber nicht identisch sind. Daraus folgt aber, daß der allgemeine Begriff z.B. des Vertrags, der Rechtspersönlichkeit, usw. auf höherem, rechtstheoretischem, eventuell verfassungsrechtlichem Niveau ausgearbeitet werden muß der für den Vertrag, für die Rechtspersönlichkeit sämtlicher Rechtszweige gültig ist. Es müssen ferner die speziellen Zweigsbegriffe des Vertrags, der Rechtspersönlichkeit, usw. ausgebildet werden, die schon die aus dem Charakter der einzelnen Rechtszweige stammenden besonderen Züge enthalten. So können z.B. die Rechtsquellen des Staatsrechtes und auch der Kollektivvertrag in eine allgemeine Kategorie auf höherem Niveau, und zwar in den Begriff der „Regelungsform“, ihr Inhalt in den Begriff der „Norm“ eingereiht werden. Ein gemeinsamer Zug der staatsrechtlichen Rechtsquellen und des Kollektivvertrags, aber auch das Genossenschaftsstatut kann als drittes hierher gezählt werden, ist noch, daß sie objektives Recht enthalten. Auf dem Gebiete des Staatsrechtes, des Arbeitsrechtes und des Genossenschaftrechtes kommen aber die speziellen Besonderheiten der Zweige dazu.

Zu derselben Folgerung gelangen wir auch dann, wenn der Kollektivvertrag als Vertrag analysiert wird. Der allgemeinste Begriff des Vertrags ist, daß er den Willen rechtlich nebeneinandergeordneter, gleichberechtigter und selbständiger Parteien im Interesse des Erreichens einer Rechtswirkung enthält. Auf dem Gebiete der einzelnen Rechtszweige ist der spezielle Begriff der Verträge bereits bunter, weil er über mehrere charakteristische Elemente verfügt, auf die Hervorbringung von Rechtswirkungen verschiedenen Charakters gerichtet ist. Die spezielle, auf dem Gebiete des Arbeitsrechts ausgebildete besondere Rechtswirkung des Kollektivvertrages ist einerseits, daß er Normen, andererseits solche kollektive Rechte und Pflichten zustandebringt, deren Subjekte einerseits das Unternehmen, andererseits die Gewerkschaft, bzw. das Unternehmenskollektiv ist.

Schließlich ist unserer Meinung nach der Kollektivvertrag eine besondere Regulungsform des Arbeitsrechtes, der in den durch Rechtsnormen festgelegten Rahmen in Ungarn und auch in mehreren anderen sozialistischen Ländern zur Zeit:

a) über einen normativen Inhalt verfügt zum Zwecke der Bestimmung

aa) der inhaltlichen Elemente der individuellen Arbeitsverhältnisse und

bb) der Rechtsverhältnisse kollektiven Charakters:

b) Vereinbarungen in der Beziehung enthält, wie das staatliche und Gewerkschaftsorgan zwecks Lösung bestimmter Aufgaben zusammenarbeiten, so z.B. im Zusammenhang mit der Ordnung der Zusammenarbeit bei der Einführung und Abänderung der Arbeitsnormen, bei der Durchführung der Wohnungsbauaktion, usw.

3. Wir weisen nur darauf hin, daß der Kollektivvertrag nicht die einzige Regelungsförm auf Unternehmensebene ist. Gemäß der Lösung des ungarischen Arbeitsrechtes werden die ausführlichen Regeln bezüglich der Gesundheit und Sicherheit richtigen Arbeitsdurchführung in erster Linie durch Landes- und ministerielle Vorschriften für Unfallsverhütung und Gesundheitsschutz bestimmt. Die Regeln dieser Vorschriften müssen innerhalb des Unternehmens in der sog. Arbeitsschutzordnung des Unternehmens bestimmt werden. Diese Vorschriften sind – der Form nach – eine Weisung des Direktors, woraus persönliche und kollektive Rechte und Pflichten, die dem Arbeitsschutz dienen, entstehen. Das Unternehmen gibt die Arbeitsschutzvorschriften laut Rechtsnorm in Einvernehmen mit dem Unternehmensorgan der Gewerkschaft heraus. Gemäß der richtigen Interpretation ist nicht nur zur Herausgabe, sondern auch zur Modifikation und zum Außerkraftsetzen das Einvernehmen der Gewerkschaft erforderlich. Solange die Vorschriften gültig sind, binden sie auch das Unternehmen.

Das AGB erwähnt es zwar nicht, aber bei beinahe sämtlichen Unternehmen gibt es eine sog. Organisations- und Geschäftsordnung. Auch diese wird vom Unternehmen vorbereitet und herausgegeben. Unserer Ansicht

nach ist auch dazu das Einvernehmen des Unternehmensorgans der Gewerkschaft notwendig, weil auch aus dieser Geschäftsordnung subjektive Rechte und Pflichten entstehen, die im Zusammenhang mit den Arbeitsverhältnissen der Werktätigen stehen.

III. Abschluß des Kollektivvertrags

1. Es ist eine wesentliche Frage, welche Bedingungen verwirklicht werden müssen, damit der Kollektivvertrag gültig zustandekommt.

Der Kollektivvertrag enthält Normen. Es ist also ein garantielles Erfordernis, daß ein Kollektivvertrag gültig nur von solchen Organisationen abgeschlossen werden könne, die durch eine Rechtsnorm dazu berechtigt sind, d.h. solche, die über eine diesbezügliche Rechtsfähigkeit verfügen.

a) Gemäß der ungarischen Regelung muß ein Kollektivvertrag bei jedem staatlichen und genossenschaftlichen Unternehmen, sowie – mit einer sich auf die eigenen Werktätigen erstreckenden Gültigkeit – bei jedem Trust abgeschlossen werden. Es kann kein Kollektivvertrag bei den Geldinstituten, den Organen der Staatsgewalt und Verwaltung, bei den bewaffneten Kräften und Körperschaften, bei den Polizeiorganen sowie bei den anderen Haushaltsorganen, bei den Handwerker-genossenschaften und landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften sowie bei den Privatarbeitgebern abgeschlossen werden.

b) Auf gemeinsamen Antrag des Ministers und der Gewerkschaft kann aber der Minister für Arbeitswesen in Einvernehmen mit dem Zentralrat der Gewerkschaften von den Regeln im obigen Punkt a) eine Abweichung gestatten.⁹

c) Eine eingehendere Regelung ist aber auch auf den Gebieten notwendig, wo kein Kollektivvertrag abgeschlossen wurde. Deshalb werden laut Rechtsnorm alle jene Fragen, deren Regelung sonst Sache des Kollektivvertrags ist, vom Minister, wenn die Fragen aber mehrere Zweige berühren, vom Minister für Arbeitswesen – in Einvernehmen mit den interessierten Ministern – durch eine Verordnung geregelt.¹⁰ Im ersten Falle ist das Einvernehmen der interessierten Gewerkschaft, im zweiten Falle das des Zentralrates der Gewerkschaften erforderlich.¹¹

d) Die Regel ist, daß jedes Unternehmen einen Kollektivvertrag abschließt. Die Besonderheiten der zum Unternehmen gehörenden größeren Einheiten können aber abweichende Lösungen notwendig machen. Mit Hinsicht darauf können die Leiter dieser Einheiten mit dem mit ihnen zusammenarbeitenden Gewerkschaftsorgan die auf die Einheit bezüglichen Abweichungen in dem im Kollektivvertrag bestimmten Rahmen in einem Anhang des Kollektivvertrags regeln.¹²

e) Gemäß der ungarischen Lösung kann also nur auf der Ebene des Unternehmens, bzw. des Trusts geltend ein Kollektivvertrag abgeschlossen werden, aber diese Möglichkeit bedeutet auch zu Lasten der Unternehmen und Trusts zugleich eine Vertragspflicht, d.h. eine Regelungspflicht. Sie sind also verpflichtet, mit der Gewerkschaft solange zu

verhandeln, bis der Kollektivvertrag zustandekommt. Wenn das aber durch einen Streit verhindert wäre, den die Parteien selbst nicht schlichten können, so ist es die Pflicht der höheren staatlichen und gesellschaftlichen Organe, den Abschluß des Kollektivvertrags — ohne formelles rechtliches Verfahren — herbeizuführen. Wir bemerken hier, daß es auch solche sozialistische Länder gibt, wo ein Kollektivvertrag auch auf höherer Ebene abgeschlossen werden kann.¹³ Wenn auf irgendeiner Seite ein Organ den Kollektivvertrag abschließt, das dazu durch Rechtsnorm nicht ermächtigt ist, so ist der Kollektivvertrag unserer Ansicht nach ohne weiteres nichtig.

f) Der Kollektivvertrag wird seitens des Unternehmensorgans der Gewerkschaft mit dem Direktor des Unternehmens abgeschlossen. Aus dem Grundsatz der Betriebsdemokratie folgt aber auch, daß die Werktätigen in die Vorbereitung des Abschlusses des Kollektivvertrags einbezogen werden müssen. Es muß ihnen die Möglichkeit geboten werden, daß sie ihre Vorschläge und Bemerkungen vorlegen können. Deshalb verfügt die Rechtsnorm, daß das Unternehmen den Entwurf des Kollektivvertrages gemeinsam mit dem Unternehmensorgan der Gewerkschaft vorbereitet und die Besprechung des Entwurfes mit den Werktätigen organisiert.¹⁴ Wenn also keine Möglichkeit geboten wurde, daß die Werktätigen den Entwurf des Kollektivvertrags besprechen, so ist eine Lösung begründet, daß der Kollektivvertrag als ungültig betrachtet werden muß.

g) Der Kollektivvertrag bringt ein objektives Recht, eine Norm zustande. Das begründet, daß nur ein Kollektivvertrag als gültig angenommen werden kann, der schriftlich abgeschlossen wurde, ferner den der Direktor des Unternehmens und der Sekretär des Unternehmensorgans der Gewerkschaft unterzeichnet haben. Die Rechtsnorm besagt auch diese Unterzeichnungspflicht.¹⁵ Auch die Verkündung ist eine Bedingung der Gültigkeit, womit wir uns später in Punkt 4 befassen.

h) Man könnte sich auch eine Lösung vorstellen, daß der Kollektivvertrag nur dann gültig ist, wenn er vom Minister und der Zentrale der Gewerkschaft genehmigt und oder in eine dazu dienende Evidenz aufgenommen wird. Die ungarische Regelung enthält — unseres Ermessens richtigerweise — keine solche Verfügung.

2. Es muß von der formellen Ungültigkeit der Fall der inhaltlichen Ungültigkeit, bzw. von der vollen Ungültigkeit der Fall der teilweisen Ungültigkeit unterschieden werden, wenn nur eine gewisse Bestimmung des Kollektivvertrages im Gegensatz zur Rechtsnorm steht. Auch das Verfassungs-, bzw. Staatsrecht, ferner das Zivilrecht haben die Lösungen bezüglich der Ungültigkeit, bzw. der Ungültigkeitserklärung ausgearbeitet. Trotzdem mußten andere Lösungen auch im Arbeitsrecht ausgebildet werden. Laut der AGDV muß der Kollektivvertrag im Falle der teilweisen Ungültigkeit unverzüglich abgeändert werden. Laut Rechtsnorm wird von dem den Arbeitsrechtsstreit entscheidenden Organ, einer anderen Behörde oder von der Gewerkschaft die wahrgenommene Gesetzesverletzung dem Unternehmen mitgeteilt. Das Unternehmen und das Unternehmensorgan der Gewerkschaft sind aufgrund dieser Mittei-

lung verpflichtet, für die Abänderung der gesetzesverletzenden Bestimmung zu sorgen, oder wenn sie mit der Mitteilung nicht einverstanden sind, muß das Unternehmen seinen Standpunkt dem Aufsichtsorgan des Unternehmens binnen acht Tagen vorlegen. Dieses entscheidet im Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft binnen fünfzehn Tagen.¹⁶

Auch in dieser Hinsicht kommt jene Ansicht zur Geltung, daß die höheren Organe auch in diesem Kreis die Selbständigkeit des Unternehmens über die Feststellung der Ungültigkeit hinaus nicht beschränken sollen. Daraus folgt, daß sich die Entscheidung gemäß der geltenden Regelung nur auf die Feststellung erstrecken kann, daß die angefochtene Bestimmung gegen eine Rechtsnorm verstößt, daher nichtig ist. Die Entscheidung darf aber keine Bestimmung festlegen, die anstelle des nichtigen Teils tritt. Es gehört also in die Rechtsbefugnis des Unternehmens und des Unternehmensorgans der Gewerkschaft darüber zu entscheiden, ob sie statt der nichtigen Bestimmung eine neue Bestimmung vereinbaren wollen.

3. Es kann vorkommen, daß irgendeine Bestimmung des Kollektivvertrags zur Rechtsnorm in keinem Gegensatz steht, aber eventuell aus einem anderen Grunde unrichtig ist. So wird z.B. das Interesse der Gesellschaft, des Unternehmens oder der Werk tätigen nicht entsprechend beachtet, es wird unter ihnen kein optimaler Einklang geschaffen, die Verhältnisse des Gewinnanteils werden unrichtig festgelegt, die Leitungsbefugnis des Direktors wird allzusehr eingeschränkt, usw. Laut Rechtsnorm kann in solchen Fällen das Aufsichtsorgan des Unternehmens in Einvernehmen mit der Gewerkschaft die Aufmerksamkeit des Unternehmens auf die als unrichtig betrachtete Bestimmung lenken. Das Unternehmen ist verpflichtet eine solche Mahnung mit dem Unternehmensorgan der Gewerkschaft gemeinsam zu besprechen. Die Rechtsnorm respektiert aber auch in diesem Fall die Autonomie des Unternehmens, bzw. der Gewerkschaft, weil, wenn sie die Bestimmung auch weiterhin aufrechtzuerhalten wünschen, kein Hindernis besteht, aber das Unternehmen muß innerhalb von dreißig Tagen unter eingehender Angabe der Gründe dem Aufsichtsorgan einen Bericht erstatten.¹⁷ Das Unternehmen ist also nicht verpflichtet, einer solchen Mahnung Genüge zu leisten. Die genannte Berichterstattungs- und Begründungspflicht macht aber eine wiederholte Überlegung erforderlich.

4. Auch die Ordnung des Abschlusses, der Verkündung und des Inkrafttretens sowie der Kündigung des Kollektivvertrags erfordert eine Regelung.

a) Die Kollektivverträge mußten nach 1967 für ein Jahr abgeschlossen werden. Inzwischen bildete sich aber die Stabilität des normativen Inhalts der Kollektivverträge aus. Es war also nicht mehr notwendig, daß der ganze Kollektivvertrag jährlich von neuem abgeschlossen wird. Mit Hinsicht darauf bestimmte eine neuere Rechtsnorm, daß die Kollektivverträge für einen Zeitraum von fünf Jahren abgeschlossen werden sollen. Es gibt aber zwei Ausnahmen von dieser Regel:

aa) auch innerhalb von fünf Jahren kann die Geltung gewisser – insbesondere von den jährlichen wirtschaftlichen Ergebnissen des Unternehmens abhängigen – Bestimmungen auch für ein Kalenderjahr bestimmt werden.

bb) auch für einen kürzeren Zeitraum als fünf Jahre – aber mindestens für ein Jahr – kann ein Kollektivvertrag abgeschlossen werden, wenn es durch die Besonderheiten des Unternehmens begründet ist.

b) Auch dafür ist zu sorgen, daß der Kollektivvertrag – sowohl in vollem Umfang oder auch nur teilweise – notwendigerweise auch früher gekündigt werden kann. Deshalb bestimmt die Rechtsnorm, daß ein für mehr als ein Jahr abgeschlossener Kollektivvertrag sowohl seitens des Unternehmens, wie auch seitens des Unternehmensorgans der Gewerkschaft spätestens bis zum 1. November für das Ende des Kalenderjahrs gekündigt werden kann.

c) Wenn der Kollektivvertrag nicht anders verfügt, müssen seine Bestimmungen vom 15. Tag nach der Verkündung angewendet werden. Die Verkündung erfolgt in dem Zeitpunkt, wenn der Text des Kollektivvertrags an einem leicht zugänglichen Ort untergebracht und die Mitteilung der Unterbringung durch Aushängung öffentlich bekannt gemacht ist.¹⁸

5. Es ist ein sehr wesentliches Erfordernis, daß die Werk tätigen den Kollektivvertrag kennenlernen. Dafür hat das Unternehmen zu sorgen, und zwar durch die Durchführung der bereits mitgeteilten Verkündung. Es ist aber verpflichtet, die Belehrung über den Kollektivvertrag für alle jene zu organisieren, deren Dienstpflicht die Anwendung der Bestimmungen des Kollektivvertrags ist (z.B. Leiter der Produktionseinheiten, Hauptwerkmeister, Brigadenführer, usw.). Diese Werk tätigen, sowie die Gewerkschaftsgruppenorganisatoren müssen seitens des Unternehmens auch mit je einem Exemplar des Kollektivvertrags bzw. der Abänderungen versehen werden.¹⁹ Das Unternehmen stellt den Werk tätigen meistens mit einem schriftlichen Vertrag an. Die bisherigen Erfahrungen würden stark begründen, daß das Unternehmen im Arbeitsvertrag angibt, wie der Werk tätige in den Kollektivvertrag, sowie in der Arbeitsschutzvorschriften, ferner in die Organisations- und Geschäftsordnung Einsicht nehmen kann. Auch im Falle eines mündlichen Vertrags sollte für eine solche Lösung gesorgt werden.

6. Hinsichtlich der Verwirklichung der Bestimmungen des Kollektivvertrags ist es wesentlich, daß das Unternehmen von dessen Durchführung dem Kollektiv einen Bericht erstattet. Dadurch wird ermöglicht, daß die Werk tätigen über die Leitung des Unternehmens oder über die Gewerkschaft Kritik ausüben und Vorschläge bezüglich der Abänderung des Kollektivvertrags unterbreiten. Deshalb verfügt die Rechtsnorm, daß das Unternehmen zu Beginn eines jeden Jahres über die Erfahrungen der Durchführung des Kollektivvertrags im vergangenen Jahr eingehend schriftlich zu berichten und den Bericht dem Unternehmensorgan der Gewerkschaft zwecks Behandlung zu übersenden hat. Das Unternehmen ist verpflichtet, den Bericht gemeinsam mit dem diesbezüglichen Be-

schluß des Unternehmensorgans der Gewerkschaft zwecks Diskussion den Werktätigen bis zu einem Zeitpunkt – aber spätestens bis zum 31. März – zu unterbreiten, daß die Bemerkungen im Zusammenhang mit dem Bericht bei der Vorbereitung des neuen Kollektivvertrags, bzw. bei der Abänderung des Kollektivvertrags verwendet werden können.

Die Diskussion hat in demselben Rahmen zu erfolgen wie die Diskussion über den Entwurf des Kollektivvertrags. Die Vorschläge der Werktätigen sind in einem Protokoll festzulegen und das Unternehmen muß die Werktätigen über die Beurteilung ihrer Vorschläge neben Mitteilung der Gründe für die Entscheidung benachrichtigen. Die Abschrift dieser Mitteilungen müssen auch dem Unternehmensorgan der Gewerkschaft zugesandt werden.²⁰

FUSSNOTEN

¹ Einen sehr wertvollen vergleichenden Stoff anthält der Artikel von Witz, Karel (Právník, 1972, Nr. 12, p. 1093–1107), der eingehend die in den europäischen sozialistischen Ländern vor sich gehende Rechtsentwicklung und das auf die Kollektivverträge bezügliche der Zeit geltende Rechtsmaterial erörtert.

² Siehe eingehender: Weltner, Andor, *Legal Relations of Collectiv Character and the Collectiv*, Acta Juridica Academiae Scientiarum Hungaricae, Tom. V, 1964; Weltner, Andor, *Fundamental Traits of Socialist Labour Law*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1970 p. 76–89.

³ So z. B. Csanádi, György: *Munkajog (Arbeitsrecht)*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1972, p. 63; Weltner, Andor: *Fejlődési tendenciák a munkajogban és tudományában* (Entwicklungstendenzen im Arbeitsrecht und seiner Wissenschaft), Gazdaság- és Jogtudomány, az MTA IX. osztályának közleményei, Bd. V, Nr. 1–2, p. 130.

⁴ S. eingehender in der ungarischen Literatur: Rudolf, Lóránt, *A jogi szabályozás differenciálódása a munkajogban* (Differenzierung der rechtlichen Regelung im Arbeitsrecht), Jogtudományi Közlöny, 1959, Nr. 5.

⁵ Witz macht in seiner in der 1. Fußnote erwähnten Abhandlung aufgrund der in den sozialistischen Ländern erfolgten Entwicklung folgende verallgemeinernde Bemerkung: Im Arbeitsrecht der Sowjetunion, der Tschechoslowakei, der Ungarischen Volksrepublik, der DDR und der Polnischen Volksrepublik... kann seit der Mitte der 50-er Jahre eine Tendenz beobachtet werden, daß die Kollektivverträge eine Ermächtigung zur konkreten Regelung einzelner Lohn- und anderer arbeitsrechtlichen Fragen unter Beachtung der Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen, Trusts und Unternehmensvereinigungen, bzw. Volkswirtschaftszweige erhalten. Diese Ordnung hängt bei der Schaffung der Rechtsnormen mit den auf die Verbesserung des Systems der volkswirtschaftlichen Leitung gerichteten Maßnahmen zusammen, ob sie nun Wirtschaftsreform, vervollkommnetes System der planmäßigen Leitung der Volkswirtschaft, oder anders genannt werden. Die einzelnen sozialistischen Länder unterscheiden sich in dieser Hinsicht dadurch voneinander, auf welcher Ebene der volkswirtschaftlichen Leitung sie die normative Regelung den Kollektivverträgen überlassen. In einzelnen Ländern ist der Schwerpunkt dieser autonomen Regelung durch Rechtsnormen auf zentraler oder Zweigsebene zu finden, (DDR, Polnische Volksrepublik), in anderen (Sowjetunion, CSSR, Ungarische Volksrepublik) auf Unternehmensebene. In der Bulgarischen Volksrepublik und in der Rumänischen Sozialistischen Republik... ist die rechtliche Regelung der Kollektivverträge von den 50-er Jahren angefangen unverändert geblieben, als sich die Kollektivverträge darauf beschränkten, daß sie die gegenseitigen Pflichten der Parteien zwecks Erfüllung der Unternehmenspläne und der Verbesserung der Fürsorge der Werktätigen festlegen. Die normative Geltung der Kollektivverträge entfaltete sich in diesen Ländern bis heute nicht.

⁶ Vergl. AGB § 10 Abs. (1).

⁷ S. z. B. Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 2, p. 256 ff.

⁸ S. in der ungarischen Literatur zuletzt Frau I. Hágelmayer: A kollektív szerződés jogi természete (Rechtliche Natur des Kollektivvertrags) Jogtudományi Közlöny, 1960, Heft 10, p. 546–556; Román, László: A szervezeti jellegű belső szabályzatok természete különös tekintettel a kollektív szerződésre (Die rechtliche Natur der organisatorischen inneren Vorschriften mit besonderer Hinsicht auf den Kollektivvertrag) Studia Juridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata, 1970; Frau B. Leheczky: Vitaülés a kollektív szerződés jogi természetéről (Diskussionssitzung über die rechtliche Natur des Kollektivvertrags) Jogtudományi Közlöny, 1971, Nr. 6, p. 251–255.

⁹ Vergl. AGDV § 3 Abs. (1)–(3)

¹⁰ Vergl. AGDV § 3 Abs. (4)

¹¹ Vergl. AGB § 12 und AGDV § 7

¹² Vergl. AGDV § 4

¹³ S. Witz, K. op. cit.

¹⁴ Vergl. AGDV § 5 Abs. (1)

¹⁵ AGDV § 5 Abs. (2)

¹⁶ Vergl. Verordnung des Ministers für Arbeitswesen Nr. 14/1970. (XI. 20.) Mm § 10.

¹⁷ Vergl. AGDV § 6

¹⁸ Vergl. AGDV § 5 Abs. (1) und (2)

¹⁹ Vergl. Verordnung des Ministers für Arbeitswesen Nr. 14/1970 (XI. 20.) Mm § 9

²⁰ Vergl. Verordnung des Ministers für Arbeitswesen Nr. 14/1970 (XI. 20.) Mm § 4

ЮРИДИЧЕСКИЙ ХАРАКТЕР И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Проф. Д-р. АНДОР ВЕЛТНЕР

(Резюме)

Коллективный договор — это особый институт трудового права. Содержание трудового договора похоже на содержание юридических источников государственного права, так как он устанавливает нормы. А порядок и форма его заключения похожи на договоры гражданского права, но все же не одинаковы, а по сути дела трудовой договор является особым институтом трудового права, регулирование, разработку решений которого нужно было оформить в соответствии с функцией, осуществляемой ею в трудовых отношениях. То же самое относится к теоретической оценке коллективного договора: он является не правовым источником государственного права, и не договором гражданского права, а особенной свойственной формой регулирования трудового права, которая выполняет функции уже упомянутые в научной работе. Это не означает, что мы не принимаем во внимание подобные институты других отраслей права в теоретической работе, в связи с анализом сравнительного характера некоторых отраслей права и в области аналогии между отдельными отраслями.

Коллективный договор — это особая форма регулирования трудового права, которая в рамках, установленных правовыми нормами в Венгрии и в других социалистических странах в настоящее время

а) обладает нормативным содержанием с тем, чтобы определить

aa) личные трудовые отношения и

ab) элементы содержания правоотношений коллективного характера;

б) содержит соглашения относительно того, как работают совместно государственные и профсоюзные органы, чтобы решить определенные задачи, так напр. порядок сотрудничества при введении и изменении трудовой нормы, и при организации и осуществлении строительства жилых домов и т. д.

LE CARACTERE JURIDIQUE ET LES TENDANCES DE DÉVELOPPEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

par

Professeur Dr. ANDOR WELTNER

(Résumé)

La convention collective est une institution spéciale du droit du travail. Son contenu ressemble à celui des sources juridiques du droit constitutionnel car il crée des normes. Mais en ce qui concerne l'ordre et la forme de sa conclusion la convention collective ressemble aussi aux contrats du droit civil sans être identique à eux, elle est en effet une institution spéciale du droit social dont la réglementation, l'élaboration de ses solutions ont dû être faites en conformité avec sa fonction accomplie dans le domaine des rapports de travail social. Tout cela porte aussi sur la qualification théorique de convention collective: ce n'est pas la source juridique du droit constitutionnel, ni le contrat du droit civil, mais une forme spéciale et particulière du droit social relative à la réglementation qui remplit les fonctions rendues publiques par l'étude. Que nous suivons attentivement les institutions analogues des autres branches de droit dans le travail théorique a propos de l'analyse comparative de certaines branches de droit est une autre question.

La convention collective est une forme de réglementation particulière du droit social qui dans les limites déterminées actuellement en Hongrie et dans plusieurs autres pays socialistes par des normes juridiques

a) a un contenu normatif pour déterminer

aa) les éléments de contenu des rapports de droit individuels et

bb) les éléments de droit collectif;

b) elle contient des accords concernant la collaboration des organes d'État et de syndicat pour la réalisation des tâches déterminées, ainsi p. ex. des tâches relatives à l'introduction et au changement des normes de travail, à l'arrangement de l'action de construction de logement.